



Stadig flere kvinder i selskabernes bestyrelser

Andelen af kvinder stiger fortsat i de store, danske selskabers bestyrelser. De tilgængelige tal viser, at andelen ligger over det, man ser i andre europæiske lande, og den fortsætter også med at stige i mindre selskaber. Den danske lovgivning er rammen for, at stadig flere kvindelige talenter når frem til topledere- og bestyrelsesposter.

Baggrund

Erhvervsstyrelsen har i 2016 for første gang offentliggjort retvisende tal for kønssammensætningen af danske selskabers bestyrelser. Indtil da har opgørelserne lidt under, at de stadig flere udenlandske bestyrelsesmedlemmer optrådte som et tredje køn i opgørelserne og derved pressede den opgjorte kvindeandel ned.¹

Nyt korrekt tal 17,4 pct.

Erhvervsstyrelsens nye, korrekte opgørelse viser, at andelen af kvinder i bestyrelserne for de i alt 1395 virksomheder, som i 2016 var omfattet af den danske lovgivning om kønssammensætning af ledelsen, var 17,4 pct.

14,9 pct. valgt på generalforsamling

Disse bestyrelsesmedlemmer kan både være valgt af selskabets generalforsamling eller være medarbejdervalgte. Andelen af kvinder blandt de generalforsamlingsvalgte lå pr. 15. august 2016 på 14,9 pct.

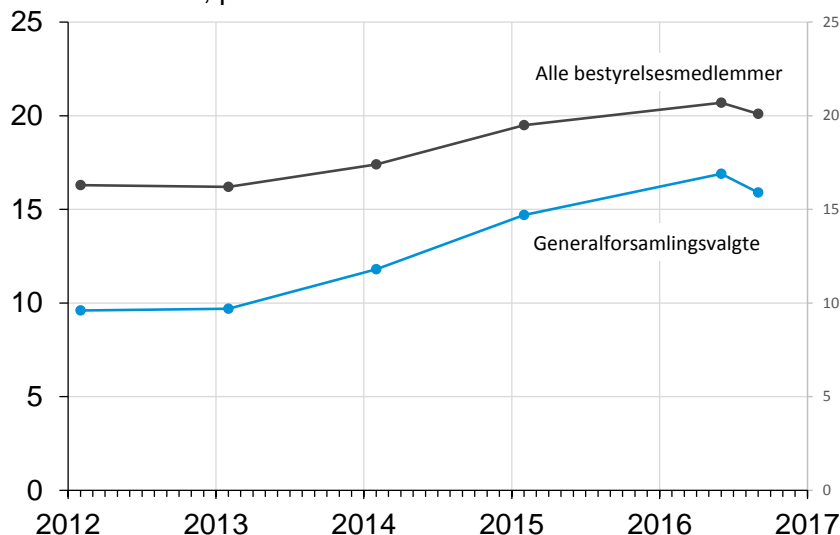
¹ Dette har bl.a. ledt til, at Berlingske Tidende på basis af de *forkerte tal* den 24. november 2016 kommenterede, at udviklingen i Danmark er gået i hårdknude. Dette skete med reference til en artikel af CBS-professor Marie Louise Mors den 14. november 2016 på Harvard Business Review's blog, hvor hun og medforfatteren brugte *gamle udgaver af de forkerte tal* til at sige, at Danmark er en outlier ift. andre lande.

Andelen af kvinder i de børsnoterede selskabers bestyrelser er steget med 70 pct. - på kun tre år!

Erhvervsstyrelsens opgørelse dækker over en meget bred kreds af både små og større virksomheder, statslige selskaber og børsnoterede selskaber, men der foreligger desværre kun korrekte oplysninger for de 156 børsnoterede selskaber, som kan følges tilbage til januar 2012. Det er bemærkelsesværdigt, at andelen af generalforsamlingsvalgte kvinder i disse selskabers bestyrelser på kun tre år steg fra knap 10 pct. i januar 2013 til omkring 16-17 pct. i 2016. Kvindernes andel steg med andre ord med ca. 70 pct. i de tre første år, efter at den danske lovgivning om kønssammensætning af ledelsen trådte i kraft den 1. april 2013.²

Flere kvinder i de børsnoterede selskabers bestyrelser

Andel af kvinder, pct.



Kilde: Erhvervsstyrelsen (2016)

God selskabsledelse

Større diversitet i bestyrelsesarbejdet

Udviklingen i retning af større diversitet i bestyrelsesarbejdet har været markant blandt de større selskaber, som - efter at de første danske anbefalinger for god selskabsledelse blev offentliggjort i 2001 - løbende har fulgt anbefalingerne om både at lægge vægt på professionelle og personlige kvalifikationer, brancheerfaring, uddannelsesmæssig baggrund m.v og på mangfoldighed (bl.a. alder,

² Det skal bemærkes, at det ikke står klart, hvorfor der er to opgørelser i 2016 for maj henholdsvis august, og hvordan disse evt. adskiller sig fra hinanden og fra Erhvervsstyrelsens opgørelserne for januar i årene fra 2012 til 2015. Der er tilsyneladende ikke kontrolleret for ændringer i bestanden af børsnoterede selskaber fra den ene opgørelse til den anden.

international erfaring og køn) i sammensætningen af selskabernes bestyrelser.

Large Cap-selskaber

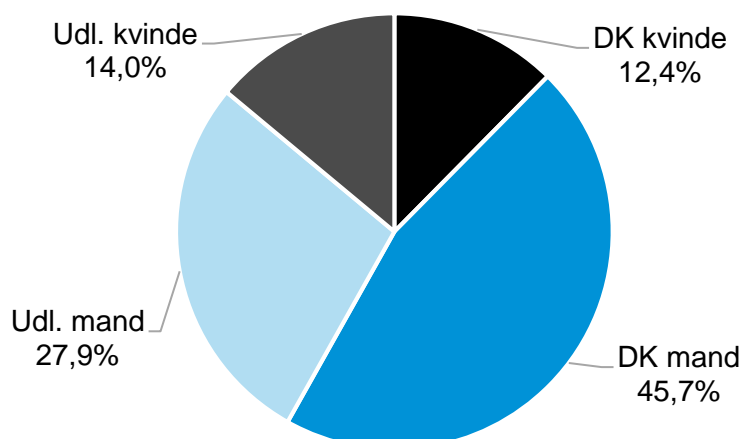
Erhvervsstyrelsens nye, korrekte opgørelser fra august 2016 indeholder desværre kun yderst begrænsede tal til at belyse den historiske udvikling. Og før 2016 foreligger der som nævnt slet ikke retvisende tal for bestyrelsernes kønsmæssige sammensætning. Dette er baggrunden for, at DI siden 2013 har udarbejdet opgørelser over de store, børsnoterede såkaldte Large Cap-selskaber.

Ca. 42 pct. er udlændinge

Opgørelserne viser en tydelig tendens blandt Large Cap-selskaberne til at internationalisere bestyrelsesarbejdet, som trækker på stadig flere kompetencer fra udenlandske bestyrelsesmedlemmer. I 2003 udgjorde udenlandske bestyrelsesmedlemmer ca. 1/5 (20,1 pct.) af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer, men efter generalforsamlingssæsonen i 2016/17 er andelen nu oppe på 41,9 pct.

Mere end hver fjerde bestyrelsesmedlem er kvinde

Large Cap-selskaber, generalforsamlingsvalgte, 2017



Kilde: DI's opgørelse på baggrund af alle Large Cap-selskabernes årsberetninger.

26,4 pct kvinder i Large Cap

Efter afslutningen af generalforsamlingssæsonen i maj 2017 er en tredjedel af de generalforsamlingsvalgte, udenlandske medlemmer af Large Cap-selskabernes bestyrelser kvinder. Disse udenlandske kvinder udgør 14 pct. af alle de generalforsamlingsvalgte medlemmer af selskabernes bestyrelse og udgør sammen med de 12,4 pct. danske kvinder i alt mere end 1/4 (26,4 pct.) af de store selskabers generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer. Dette niveau er væsentligt højere end tidligere.³

³Den første opgørelse af Large Cap selskabernes bestyrelsessammensætning er DI Indsigt (2013). For at undgå udsving i kønsandelen grundet selskaber, som skiftes ind og ud af Large Cap-indekset, er det den samme portefølje af selskaber fra 2013-opgørelsen, som bruges til belysning af udviklingen fra 2003 til 2017.

Kvindeandelen er steget kraftigt de seneste 10 år

Andelen af kvinder i Large Cap-selskabernes bestyrelser steg kraftigt i de fem år fra 2008 (9,6 pct.) til 2013 (18,7 pct.). Da dette blev offentliggjort i DI Indsigt (2013), kunne man ved en simpel lineær fremskrivning se, at andelen kunne nå op på 40 pct. midt i år 2024, hvis udviklingen fortsatte.

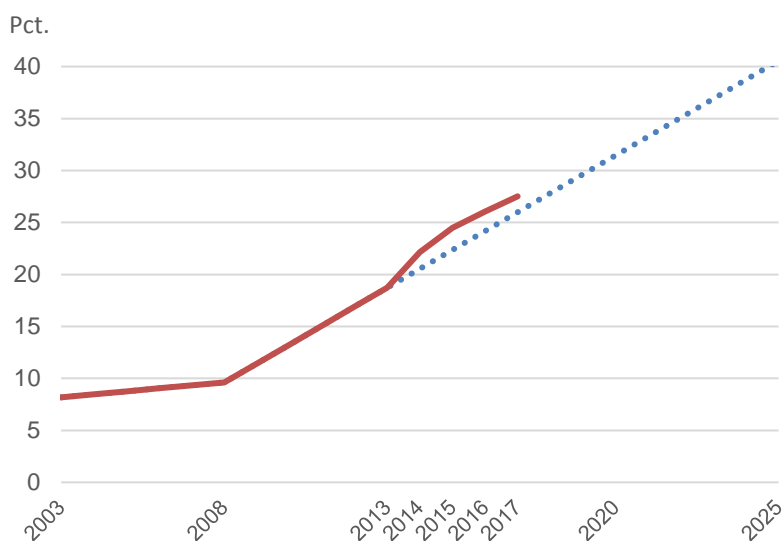
Især efter 2013

I mellemtiden er den danske lovgivning om kønssammensætning af ledelsen trådt i kraft (april 2013), og kvindeandelen har siden ligget over det, der kunne fremskrives ud fra udviklingen 2008-13.

Andelen af kvinder er steget fra 9,6 til 27,5 pct. – på kun NI år

For de 24 bestyrelser for 26 Large Cap-selskaber, som er fulgt fra 2003 til 2017, ses en stigning i andelen af generalforsamlingsvalgte kvinder fra 9,6 pct. i 2008 til 27,5 pct. i 2017. Kønsfordelingen fortsætter dermed tydeligt mod at blive mere ligelig. Til sammenligning udgjorde kvinderne i 2003 8,2 pct. af selskabernes generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer.

Stadig flere kvinder i Large Cap-selskabernes bestyrelser Andel af generalforsamlingsvalgte



Kilde: DI's opgørelse på baggrund af Large Cap-selskabernes årsberetninger.
Note: Opgørelsen vedrører de 26 Large Cap-selskaber, som eksisterede i 2013..

Glasset er næsten fuldt – Kun 1/3 af beskæftigede i private sektor er kvinder

Det bør til disse tal bemærkes, at andelen af kvinder blandt lønmodtagere i den private sektor kun er ca. 1/3.⁴ Andelen af kvinder i de store selskabers bestyrelser er derfor tæt på at være den samme som andelen af kvinder blandt de beskæftigede i den private sektor.

⁴ Heltidsansatte.

– Men 2/3 af beskæftigede i den offentlige sektor er kvinder

Den danske lovgivning sigter imod en andel af kvinder i ledelse og bestyrelser på 40-60 pct. Målet er sat op som ét fælles mål for den offentlige og private sektor uden at tage højde for, at andelen af kvinder blandt lønmodtagere i den offentlige sektor ligger på godt 2/3 mens den som nævnt er 1/3 i den private sektor.

Sammenligning med andre lande

Det er også fremført i debatten om kønsmæssig sammensætning af virksomheders øverste selskabsledelse, at andre europæiske lande som Tyskland og Frankrig har indført kvoteordninger, og at Danmark skulle sakke agterud i forhold til andre lande.

Samme positive udvikling i Danmark

Det er indlysende, at lande, som indfører kvoter, får flere kvinder i bestyrelserne, men det er ingenlunde tilfældet, at Danmark skulle sakke agterud i forhold til andre lande.

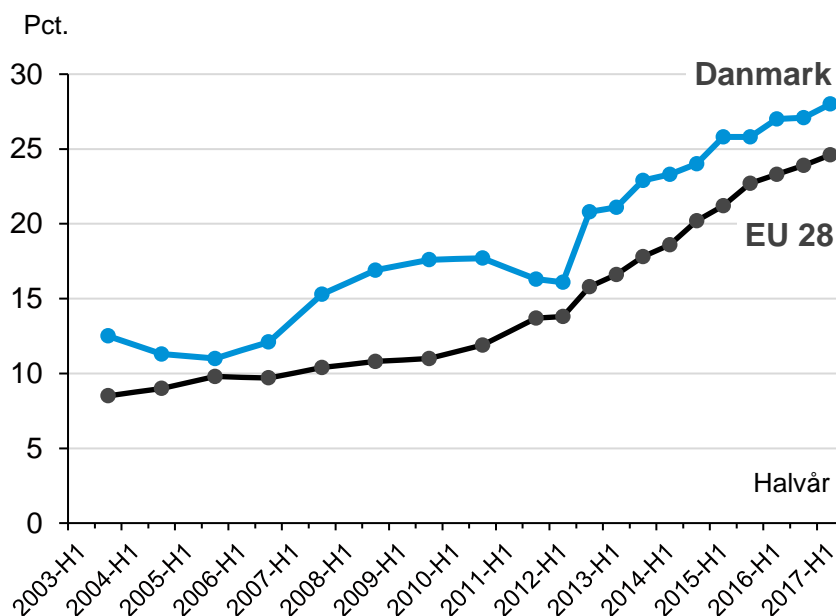
Danmark ligger 13,8 pct. over EU28

Andelen af kvinder i de store selskabers bestyrelser er steget markant gennem de sidste 10 år. Dette gælder både i Danmark og i de 27 andre lande i EU-28. Opgørelsen fra EU omfatter både medarbejder- og generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer⁵, og her ses en markant stigning op til 28 pct. for Danmark og op til 24,6 pct. for EU28⁶. Andelen af kvinder i bestyrelserne i Danmark ligger med andre ord 13,8 pct. over niveauet for EU-28.

⁵ Det skal bemærkes, at andelen af kvinder blandt de medarbejder- hhv. generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer har nærmet sig hinanden og i 2017 stort set er ens for de store selskaber.

⁶ DG Justice har udarbejdet disse opgørelse frem til og med 2016. Herefter er de overtaget og videreført af EIGE. I de første år fra 2003-2006 og igen i 2011/12 ser opgørelserne fra DG Justice ikke ud til systematisk at inkludere de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.

Flere kvinder i de store selskabers bestyrelser



Kilde: European Institute for Gender Equality, EIGE, 2017.
Note: Store selskabers bestyrelser. For Danmark OMX C20.

Flere kvindelige topledere i Danmark

Norge er gået helt i stå

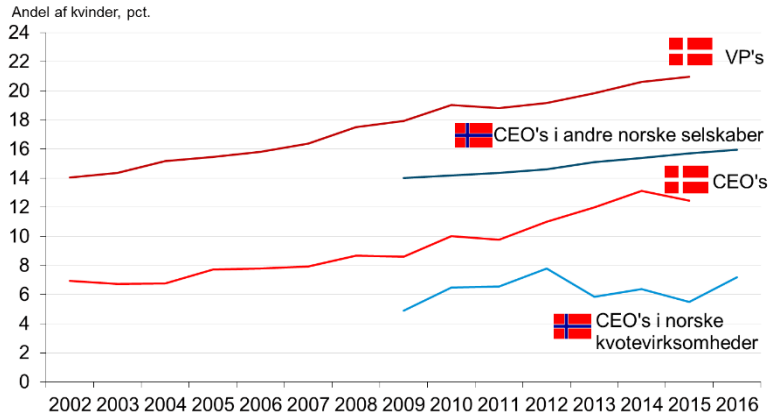
Fødekæden virker i Danmark

Det mest iøjnefaldende er imidlertid, at det ikke kun er i danske selskabers bestyrelser, at andelen af kvinder er stigende. Som vist i DI Analyse (2017), ses stadig flere kvinder blandt danske CEO's og på direktørposter (VP's).⁷

Dette er helt anderledes end i Norge, som efter 10 år med kvoter for de store (ASA) selskabers bestyrelser må konstatere, at en meget stor del af de berørte selskaber er blevet afnoteret og mest alvorligt, at det har stået helt stille med at få flere kvinder frem til topposterne i virksomhederne. Dette er helt anderledes end den udvikling, der ses i Danmark og i de andre norske selskaber (AS), som ikke er omfattet af kvotelovgivningen.

⁷ For de i alt knap 3.000 danske virksomheder med over 50 ansatte.

Norske kvoteselskaber står stille



Kilder: Norges SSB, DI Analyse 2017

Fødekæden fungerer i Danmark

Den norske kvotelovgivning har fået meget omtale. Der er naturligvis kommet flere kvinder i bestyrelserne for virksomheder, som er omfattet af kvoterne, men når der ses på det helt afgørende punkt om at få flere kvinder frem til toplederposter, så er det bemærkelsesværdigt, at netop de kvoteomfattede, norske selskaber ikke viser nogen positiv udvikling. Målet om at få flere kvinder frem til toplederposterne synes meget bedre varetaget i den danske model, som netop har fokus på fødekæden til bestyrelserne, hvor virksomheder selv arbejder med god selskabsledelse og politikker for at bringe flere kvinder frem til topposter - såvel i den daglige ledelse som i bestyrelser.

Både privat og offentlig sektor er godt på vej

For Danmark viser de seneste offentliggjorte tal, at 23 pct. af alle ledelsesposterne i den private sektor er besat af kvinder.⁸ Dette tal skal som nævnt ses i lyset af, at kun 33 pct. af de heltidsbeskæftigede i den private sektor er kvinder. For den offentlige sektor er andelen af kvinder på chefposterne 54 pct., mens 65 pct. af de heltidsbeskæftigede i den offentlige sektor er kvinder.

Andelen af kvinder på ledelsesposter nærmer sig således andelen af kvinder i beskæftigelse - både i den private og offentlige sektor.

⁸ Andelen af kvinder i disco1 stillinger i den seneste RAS opgørelse for 2015.

Referencer

Erhvervsstyrelsen (2016), *Kønsfordelingen i de største danske virksomheders bestyrelser pr. 15 august 2016*.

European Institute for Gender Equality (2016), "*Women and men in decision making*", ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/index_en.htm

DI Indsigt (2013), "*Kvinder vinder fodfæste i de store selskabers bestyrelser*", december 2013.

DI Analyse (2017), "*Markant flere kvinder i ledelse og bestyrelser*", januar 2017.

Lederne (2016), "*Stadig flere ledere er kvinder*", februar 2016. www.lederne.dk/presse-og-nyheder/nyheder/stadig-flere-ledere-er-kvinder/